



ISSN : 2302 - 1590
E-ISSN: 2460 – 190X

ECONOMICA

Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi
STKIP PGRI Sumatera Barat Vol.7 No.1 (17-28)

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh

Satriadi¹⁾, Tubel Agusven²⁾, Surya Kusumah³⁾, Evita Sandra⁴⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: satriadid@gmail.com

²⁾Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: t17abel@gmail.com

³⁾Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: surya.kusumah@yahoo.com

⁴⁾Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: evitasandra@stie-pembangunan.ac.id

Submitted: 2017.04.26 Reviewed: 2018.07.23 Accepted: 2018.10.30

<https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>

Abstract

Human Resources is an important property by a company. Having a high performance, attitude and motivation of human resources would support the main goal of the company. Reaching the main goal of the company would make the company is able to survive in the middle of the higher of minimum wage in Indonesia, especially in Tanjungpinang Island. The main goal of the research is to know that motivation and performance coaching make a significant influence toward employee PT. Mandiri Tunas Finance even in partial or simultaneous. Population of the research is all of the employee PT. Mandiri Tunas Finance, which is count 147 people, from this population the researcher will choose sample that used as respondent in this research. Then, the researcher used simple random sample in this research. By using Slovin formula, then the researcher get 108 people as sample. Method of data accumulation is by using answer sheet. The data analysis is using double linier regression by using SPSS software. Result of the research shows that by giving motivation and job coaching was influential toward employee performance even partial or simultaneously, while the percentage of determination coefficient (R^2) was 25.30%.

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan properti penting oleh perusahaan. Memiliki kinerja, sikap dan motivasi sumber daya manusia yang tinggi akan menunjang tujuan utama perusahaan. Menjangkau tujuan utama perusahaan akan membuat perusahaan mampu bertahan di tengah tingginya upah minimum di Indonesia, terutama di Pulau Tanjungpinang. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa motivasi dan pembinaan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan PT. Mandiri Tunas Finance bahkan secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Tunas Finance yang berjumlah 147 orang, dari populasi ini peneliti akan memilih sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Kemudian peneliti menggunakan sampel acak sederhana dalam penelitian ini. Dengan menggunakan rumus Slovin, maka peneliti mendapatkan 108 orang sampel. Metode akumulasi data adalah dengan menggunakan lembar jawaban. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi dan pembinaan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bahkan parsial atau simultan, sedangkan persentase koefisien determinasi (R^2) adalah 25,30%.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Kinerja

©2018 Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI, Padang

PENDAHULUAN

Persaingan di pasar internasional semakin ketat dari hari kehari, kenaikan upah minimum di Indonesia akan sangat mempengaruhi daya saing perusahaan yang sekarang ini sedang beroperasi di Indonesia khususnya di Tanjung pinang. Kenaikan ini akan berdampak kepada menurunnya keuntungan yang akan didapatkan dan juga menurunkan daya saing perusahaan tersebut di pasar internasional, atau bahkan mungkin akan membuat perusahaan tersebut terpaksa merelokasi perusahaannya ke tempat lain yang upah minimumnya lebih rendah dibanding dengan kota Tanjung pinang ini. Selain itu, kompetisi yang terjadi saat ini sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seseorang tidak akan mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian, ada dua faktor utama sebagai variabel yang penting dalam menjelaskan kinerja seseorang yakni motivasi dan kemampuan.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Menurut, Mangkunegara (2012) “Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja”. Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Mangkunegara (2012: 61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Disamping motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi atau kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Program pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mangkunegara mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2012).

PT Mandiri Tunas Finance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan di bidang otomotif (roda 4) baik kendaraan *passenger car* maupun *comercial car*. Untuk memperoleh omset penjualan, PT Mandiri Tunas Finance sangat bergantung pada tingkat

penjualan kredit mobil di dealer maupun *showroom* mobil baru yang ada di kota Tanjungpinang. Pembiayaan mobil ini punhanya berlaku untuk mobil baru.

Berdasarkan pengamatan sementara pada PT Mandiri Tunas Finance diindikasikan bahwa kinerja para karyawan yang kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari jumlah penjualan yang menurun dan tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahan. Para karyawan hanya dituntut bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan tetapi karuawan sendiri tidak pernah diberikan motivasi dalam pencapaian target tersbeut. Kemudian PT Mandiri Tunas Finance tidak pernah memberikan pelatihan yang sifatny rutin maupun berkelanjutan agar target yang ditentukan oleh perusahaan dapat dicapai oleh karyawan. Sehingga para karyawan yang baru maupun yang lama seringkali mengeluh kepada perusahaan. Jika pelatihan pun diselenggarakan, seringkali terjadi orang yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan hanya itu-itu saja tanpa melihat sasaran utama yang perlu diberi pelatihan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan permasalahan di PT. Mandiri Tunas Finance menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan. Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance.

Menurut Rumengan (2013: 239), bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat (*invisible*) yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat untuk bekerja).

Menurut Robbins (2008), ada beberapa teori motivasi, *pertama*, teori motivasi Maslow yaitu teori yang mengatakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang dapat digambarkan sebagai lima tingkatan dalam bentuk piramida yang dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow, atau biasa juga disebut dengan sebutan teori kebutuhan Maslow, yang terdiri dari: a. kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar; b. kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup; c. kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai; d. kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain; e. kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kedua teori motivasi berprestasi menurut Mc Clelland, dalam teori motivasi berprestasinya mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang penting, yaitu: Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*). Artinya adalah keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada yang sebelumnya. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*), artinya adanya kebutuhan untuk berkuasa atau mendapatkan kedudukan yang lebih baik. Kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat (*needs for affiliation*), artinya adanya kebutuhan untuk berinteraksi/bersosialisasi dengan orang atau pihak lain. Mc Clelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya Mc Clelland

mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut

Disamping motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi atau kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Program pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Melalui pelatihan dan pengembangan ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan (Ratnasari, 2011: 300). Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Sedangkan menurut Ivancevich (2008) pelatihan didefinisikan sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang

dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Dengan memahami pendapat para ahli diatas, dapatlah dimengerti betapa pentingnya masalah pelatihan bagi kemajuan perusahaan. Hal ini sebenarnya tidak mengherankan lagi karena perusahaan maju disebabkan orang-orang cakap dan terampil, maka harus diadakan latihan yang terus menerus.

Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi: 1. mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau *need assesment*; 2. menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; 3. menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; 4. menetapkan metode pelatihan; 5. mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; 6. mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Pada umumnya tujuan pelatihan itu erat hubungannya dengan jenis latihannya. Tujuan latihan para tenaga kerja staff berbeda dengan latihan para mandor, tetapi walaupun terdapat perbedaan namun tujuan akhir masing-masing latihan itu pada intinya sama. Tujuan umum pelatihan adalah: 1. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; 3. untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2012: 9) adalah "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)." Sementara Gomes dalam Mangkunegara (2012: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai "Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas."Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2012) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{ability} \times \text{motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{attitude} \times \text{situation} \\ \text{Ability} &= \text{knowledge} \times \text{skill} \end{aligned}$$

Kemampuan (*Ability*. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ *superior*, *verysuperior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sementara motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup

antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja" (Mangkunegara, 2012: 14)

Kinerja sangat erat hubungannya dengan penilaian kinerja. Menurut Notoatmodjo (2009: 136) "Metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni: a. penilaian yang berorientasi waktu yang lalu yang terdiri dari *rating scale*, *checklist*, metode peristiwa kritis, metode peninjauan lapangan, tes prestasi kerja; b. metode penilaian kinerja berorientasi waktu yang akan datang terdiri dari penilaian diri (*self appraisals*), pendekatan *Management By Objective* (MBO), penilaian psikologis, teknik pusat penilaian.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah: *Pertama*, berdasarkan hasil penelitian McClelland, Murray, Miker, Dan Gordon dalam Mangkunegara (2012), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Menurut Mangkunegara (2012) faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena apabila mereka bersifat pro terhadap situasi kerja maka motivasi dalam bekerjapun juga akan tinggi dan begitupun sebaliknya. *Kedua*, pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri Karyawan. Dengan demikian karyawan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan semakin meningkatkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki karyawan. Jadi pelatihan kerja merupakan suatu hal yang perlu dipertimbangkan perusahaan apabila perusahaan ingin tetap memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu mencapai hasil kerja yang optimal dalam meningkatkan kinerjanya. *Ketiga*, pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap

kinerja karyawan dipertegas lagi dalam penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008), menggambarkan adanya pengaruh antara motivasi dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan menunjang karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yakni deskriptif analitis dengan alat analisa data menggunakan regresi liner berganda. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi *parts* pada PT Mandiri Tunas Finance.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tunas Finance, dengan jumlah 147 orang. Kemudian sampelnya berjumlah 108 orang yang didapat dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner mengenai motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu Motivasi dan Pelatihan kerja serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Pengukuran variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan skala Likert yaitu: Kategori Sangat Setuju = 5; Kategori Setuju = 4; Kategori Kurang Setuju = 3; Kategori Tidak Setuju = 2; dan Kategori Sangat Tidak Setuju = 1. Dalam rangka memperjelas pengukuran variabel, ada beberapa definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator variabel motivasi adalah: a. kebutuhan berprestasi; b. kebutuhan berinteraksi; c. kebutuhan berkuasa. Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Adapun indikator pelatihan adalah: a. materi pelatihan; b. metode pelatihan; c. instruktur; d. peserta; e. waktu pelatihan; f. fasilitas pelatihan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan kerja serta waktu. Indikatornya adalah: a. kualitas; b. kuantitas; c. tanggung jawab; d. inisiatif; e. kerjasama; f. ketaatan.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 22 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Rumengan (2013, 204), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pertanyaan dan indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam semua pertanyaan pada ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan

dalam analisis data. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat

ukur. Pada penelitian ini, butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Rumengan (2013), dikatakan reliabel bila hasil $\alpha > 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Motivasi (X_1)	0.620	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0.919	Reliabel
Kinerja (Y)	0.832	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance yang dilakukan dengan uji-t dan uji F. Dengan analisis regresi akan dapat dilihat variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai

koefisien beta-nya dan persamaannya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja;

X_1 = Motivasi;

X_2 = Pelatihan

HASIL PENELITIAN

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	Deviasi Standar	Nilai-t	Sig.
Konstanta	14.085	3.987	3.533	.001
Motivasi	.394	.114	3.444	.001
Pelatihan	.236	.076	3.119	.002

$R = 0,503$; $R^2 = 0,253$; $F = 17,818$;
Sig.F = 0,000

Berdasarkan tabel 2., dihasilkan persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 14,085 + 0,394X_1 + 0,236X_2$.

Dalam persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki koefisien sebesar 0,394, dan variabel pelatihan memiliki koefisien sebesar 0,236. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance

adalah motivasi dengan koefisien terbesar dengan nilai 0,394.

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,503, sedangkan nilai *R-square* adalah 0,253 atau 25,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa 25,3% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk menguji pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance digunakan uji-t. Dengan

menggunakan uji-t tersebut, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_1 (motivasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,444$ dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0,001 ($\text{Sig.}_{0,001} < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Mandiri Tunas Finance. Dengan menggunakan uji yang sama, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_2 (pelatihan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,119$ dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0,002 ($\text{Sig.}_{0,002} < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Mandiri Tunas Finance.

Untuk menguji pengaruh motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance. digunakan uji F. Dengan menggunakan uji F tersebut, Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai $F_{hitung} = 17,818$ dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 ($\text{Sig.}_{0,000} < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Mandiri Tunas Finance.

Normal atau tidaknya suatu data yang akan diolah dalam penelitian dapat diketahui dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Rumengan, 2013). Dalam penelitian ini, data yang akan diolah berdistribusi normal, dimana data

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Setelah melakukan uji normalitas, kemudian dilanjutkan dengan uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor invasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hitnes dan Montgomery) dalam Rumengan (2013). Pada penelitian ini, kedua variabel independen yakni motivasi dan pelatihan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5) yaitu nilai VIF variabel motivasi = 1.185; dan nilai VIF variabel pelatihan = 1.185, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Selanjutnya, uji yang dilakukan adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas karena terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar di atas baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan rata-rata tanggapan yang baik dimana dalam penelitian ini meliputi kebutuhan primer,

waktu istirahat, menginginkan adanya serikat pekerja, jaminan atas pekerjaan, merasa nyaman (tidak merasakan adanya ancaman) saat bekerja, diterima dengan baik, mendapatkan perhatian yang baik, mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan, menjalin hubungan yang baik dengan rekan sekerja, menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan, mendapatkan pujian dari pimpinan, mendapatkan pujian dari rekan kerja, memaksimalkan potensi yang ada pada diri karyawan, menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil optimal, dan adanya penghargaan khusus pada karyawan yang berprestasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agusta & Susanto (2013), Ayu, Gunawan, & Harifuddin (2016), Petra & Siwalankerto (2016), Butar & Irsutami (2015), Fauziah (2013), Halim (2012), Jauhari (2016), Kahpi, Khurosaini, & Suhendra (2017), Kusuma, Musadieg, Nurtjahjono (2015), Lubis (2008), Rachmawati (2016), Sugriningsih & Iskandar (2015), Tuhumena, Kojo, & Worang (2017), serta Wijayanto & Dotulong (2017).

Namun diantara item pada variable motivasi terdapat dua item yang paling rendah yaitu karyawan PT Mandiri Tunas Finance menginginkan adanya serikat pekerja di PT Mandiri Tunas Finance dan karyawan PT Mandiri Tunas Finance diterima dengan baik di PT Mandiri Tunas Finance. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara rata-rata, motivasi kerja karyawan sangat baik akan tetapi guna lebih meningkatkan kinerja maka perlu kiranya perusahaan memperhatikan keinginan karyawan secara lebih serius yaitu dibentuknya serikat kerja dan perlakuan sama pada semua karyawan sehingga karyawan merasa diterima dengan baik oleh perusahaan. Perhatian perusahaan tersebut sangat penting karena motivasi kerja karyawan akan memberikan energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang

relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan PT Mandiri Tunas Finance untuk lebih giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi sebaliknya apabila karyawan PT Mandiri Tunas Finance kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang meningkat akan mendorong peningkatan kinerja karena karyawan PT Mandiri Tunas Finance mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, hal penting disini adalah bagaimana memotivasi pegawai atau mengaktifkan, menggerakkan perilaku kerja pegawai kearah peningkatan efektivitas organisasi karena seorang pegawai tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bilamana pelaksanaan pekerjaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Gaji, upah atau uang merupakan sarana yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan fisik. Oleh karena itu, memberikan gaji yang layak kepada karyawan menjadi factor motivasional yang penting untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama, meskipun gaji dapat juga menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Selain itu juga, bilamana kebutuhan fisik terpenuhi, kebutuhan rasa aman akan meningkat intensitasnya. Program seperti tunjangan kesehatan, pension, asuransi dan keselamatan kerja merupakan faktor motivasional yang sangat penting. Penyediaan sarana ibadah, olahraga, dan berbagai kegiatan yang bersifat social yang memungkinkan terjadinya interaksi intensif diantara karyawan juga merupakan faktor motivasional untuk memenuhi kebutuhan tingkat ketiga. Kesempatan mengembangkan diri melalui program pendidikan merupakan faktor motivasional untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, meskipun tidak semua pegawai memiliki intensitas kebutuhan untuk ini.

Kemudian hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja yang berarti

bahwa semakin tinggi sering pelatihan dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung oleh tanggapan responden terhadap variabel pelatihan yang menunjukkan rata-rata tanggapan yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agusta & Susanto (2013), Ayu, Gunawan, & Harifuddin (2016), Petra & Siwalankerto (2016), Butar & Irsutami (2015), Fauziah (2013), Jauhari (2016), Kahpi, Khurosaini, & Suhendra (2017), Kusuma, Musadieg, Nurtjahjono (2015), Lubis (2008), Rachmawati (2016), Ratnasari (2011), Sugriningsih & Iskandar (2015), Tuhumena, Kojo, & Worang (2017), serta Wijayanto & Dotulong (2017).

Dalam penelitian ini pelatihan diukur melalui frekuensi pelatihan, metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan, kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan, penguasaan *trainer* dalam menyampaikan materi pelatihan dan sarana dan prasarana yang disediakan dalam pelatihan dimana diantara pengukuran tersebut, kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan mendapatkan tanggapan terendah sehingga perlu untuk lebih ditingkatkan mengingat perkembangan industri ekspor dimana setiap bulan selalu saja muncul disain-disain produk baru. Oleh karena itu, pelatihan yang semakin sering serta kontinyu diharapkan akan mampu membuat karyawan semakin mahir dalam membuat produk yang selalu mengikuti perkembangan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, pelatihan digunakan untuk menunjukkan setiap proses, dimana bakat, kecakapan dan kemampuan para pegawai dikembangkan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu sehingga pelatihan harus disesuaikan dengan keinginan mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan dapat memberikan pembelajaran yang terprogram dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dimana makna kemampuan dan keterampilan di sini meliputi aspek kemampuan dan keterampilan yang utuh. Termasuk dalam makna kemampuan di sini adalah kecerdasan majemuk (*multiple intelligencies*) dan aspek-aspek psikologis lain, seperti motivasi kerja, kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan sebagainya yang dapat dikembangkan melalui pelatihan. Disamping itu pula, melalui pelatihan akan membuat karyawan semakin paham akan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan job deskripsi serta standar yang telah ditetapkan perusahaan. Melalui peningkatan ketrampilan yang diperoleh dari pelatihan maka karyawan PT Mandiri Tunas Finance dapat menjalankan tugasnya dengan baik yang membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya dalam penelitian ini secara simultan motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti naik/turunnya kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance memang dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, dalam upaya mewujudkan peningkatan kinerja karyawan, maka kedua variabel yaitu motivasi kerja dan pelatihan harus diberikan/dipenuhi perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai keinginannya sehingga tercapai kesesuaian antara kebutuhan pribadi dengan tujuan organisasi. Sementara pelatihan sebagai hal yang mendasar seorang karyawan yang menyebabkan sanggup menunjukkan kinerja yang efektif di dalam memberikan pelayanan dengan berorientasi hasil, orientasi pelayanan, pengaruh dan dampak, kerjasama, mencari informasi dan keluwesan. Oleh karena itu, jika karyawan telah termotivasi dengan

baik dan mendapatkan pelatihan yang memadai maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi yang pada akhirnya akan menciptakan suatu kinerja yang tinggi.

PENUTUP

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance. Hal ini berarti motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawannya,

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., & Sutanto, M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3), 9.
- Ayu, A. R., Gunawan, & Harifuddin. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(2). <https://doi.org/10.1038/ijo.2012.195>
- Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trias Sentosa 4(2), 259–264.
- Butar, F. S. B., & Irsutami. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Coopetition*, VI(2), 63–70. <https://doi.org/10.1126/science.1152830>
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- Fauziah, L. (2013). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima begitupun dengan pelatihan yang diterima oleh para karyawan PT Mandiri Tunas Finance selama ini ternyata juga dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan PT Mandiri Tunas Finance.
- Dalam penelitian ini, disarankan agar motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya dipertahankan dan ditingkatkan. Begitu juga dengan pelatihan agar tetap dipertahankan sehingga tidak terjadi penurunan produktivitas. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.
- Semarang.
<https://doi.org/10.1021/je200415u>
- Halim, S. H. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makasar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Ivancevich, J. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Jauhari, M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Serta Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. *MUQTASHID*, 1(1), 47–64.
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(1), 1–10.
- Kusuma, G. C., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal*

- Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1), 1–7.
- Lubis, K. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 51–60. Retrieved from <http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/jasa/article/view/802>
- Ratnasari, S. (2011). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT ABC Sidoarjo. *Jurnal E-Mabis*, 12.
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sugriningsih, R. K., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung). *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2797–2794.
- Tuhumena, F. M. ., Kojo, C., & Worang, F. G. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kkinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2124–2132.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3048–3057.